

RAPPORT SUR LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL FORCÉ ET LE TRAVAIL DES ENFANTS DANS LES CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT

Pour l'exercice clos le 31 décembre 2024



AYA OR & ARGENT INC.

1320, boulevard Graham, bureau 132, Mont-Royal (Québec) H3P 3C8, Canada

info@ayagoldsilver.com | www.ayagoldsilver.com



Table des matières

À propos de ce rapport	2
Informations prospectives	2
Structure, activités et chaîne d'approvisionnement	2
Structure organisationnelle et activités	2
Chaîne d'approvisionnement	3
Progrès en 2024	4
Gouvernance, politiques et diligence raisonnable	5
Gouvernance	5
Politiques	5
Code de conduite des affaires et d'éthique	6
Code de conduite des fournisseurs	6
Politique sur les droits de la personne	6
Politique relative au personnel	7
Politique de dénonciation	7
Diligence raisonnable	7
Diligence raisonnable et attestation des fournisseurs	7
Audit des entrepreneurs	8
Identification, évaluation et gestion des risques liés à l'esclavage moderne	9
Contexte	9
Pratiques en matière d'emploi	10
Diligence raisonnable et audit continu	10
Engagements contractuels	10
Mécanismes de réclamation	10
Mesures correctives et perte de revenu	11
Formation offerte au personnel	12
Évaluation de l'efficacité	12
Approbation et attestation	13

À propos de ce rapport

Le 1^{er} janvier 2024, la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (la « **Loi** ») est entrée en vigueur. Celle-ci impose aux entités entrant dans son champ d'application de déclarer annuellement les mesures qu'elles ont prises au cours de l'exercice précédent pour atténuer les risques de recours au travail des enfants ou au travail forcé dans le cadre de leurs activités ou de leurs chaînes d'approvisionnement, tant au Canada qu'ailleurs. Le présent rapport a été préparé par Aya Gold et Silver Inc. (« **Aya** », la « **Société** », « **nous** », « **notre** » ou « **nos** ») afin de respecter les exigences de la Loi pour l'exercice terminé le 31 décembre 2024 (le « **rapport** »).

Dans le présent rapport, l'« esclavage moderne » renvoie expressément au « travail forcé » et au « travail des enfants », au sens de la Loi.

Le présent rapport ainsi que des renseignements supplémentaires sur notre approche en matière de droits de la personne peuvent être consultés sur notre site Web au www.ayagoldsilver.com. Pour toute demande de renseignements ou de commentaires concernant ce rapport, veuillez communiquer avec governance@ayagoldsilver.com.

Informations prospectives

Le présent rapport contient des énoncés prospectifs relatifs aux politiques et pratiques d'Aya en matière de gestion des risques liés à l'esclavage moderne, y compris des déclarations d'intention et d'attente actuelles, ainsi que des déclarations d'opinion. Rien ne garantit que ces énoncés s'avéreront exacts, les résultats réels d'Aya et les événements futurs pourraient différer considérablement de ceux prévus dans les présentes informations prospectives, notamment en raison des facteurs dont il est question à la rubrique « Facteurs de risque » de la notice annuelle d'Aya datée du 31 mars 2025, qui est disponible sur SEDAR+. Sauf si les lois ou les règlements applicables l'exigent, Aya ne s'engage pas à mettre à jour ou à examiner publiquement ces énoncés prospectifs.

Structure, activités et chaîne d'approvisionnement

Structure organisationnelle et activités

Aya est un producteur d'argent canadien en croissance rapide ayant une forte présence au Maroc. La Société a été constituée en vertu de la Loi canadienne sur les sociétés par actions en 2007 et est inscrite à la Bourse de Toronto (TSX : AYA) et sur le marché OTCQX Best Market du OTC Markets Group (OTCQX : AYASF). Le siège social d'Aya est situé au 1320, rue Graham, bureau 132, Mont-Royal, province de Québec, Canada H3P 3C8.

Aya se consacre à l'exploitation, à l'acquisition, à l'exploration et au développement de gisements argentifères et aurifères. La société exploite actuellement des installations d'extraction et de traitement dans sa mine d'argent souterraine de Zgounder, située à environ 260 kilomètres à l'est d'Agadir, dans le massif protérozoïque de Siroua de la chaîne de l'Anti-Atlas dans le Royaume du Maroc (« **Maroc** »). La mine d'argent Zgounder, seul actif productif d'Aya à la date du présent rapport, est détenue indirectement par ses filiales Aya Gold & Silver Maroc S.A. (« **AGSM** ») et Zgounder Millenium Silver Mining S.A. (« **ZMSM** »), qui ont toutes deux été constituées en vertu des lois du Maroc et dont le siège social se situe dans la ville de Casablanca, au Maroc.

Le schéma suivant illustre la structure d'entreprise d'Aya et de ses filiales, en lien avec la mine d'argent de Zgounder, au 31 décembre 2024 :



En 2024, 358 919 tonnes de minerai ont été traitées à la mine d'argent Zgounder et la production d'argent s'est élevée à 1,65 million d'onces. En 2024, la mine d'argent Zgounder a fait l'objet d'un projet d'expansion visant à augmenter son débit de 700 tonnes par jour (« **tpj** ») à 2 700 tpj (le « **projet d'expansion** »). La nouvelle usine à la mine d'argent Zgounder a été mise en service et sa production commerciale a démarré à la fin de décembre 2024.

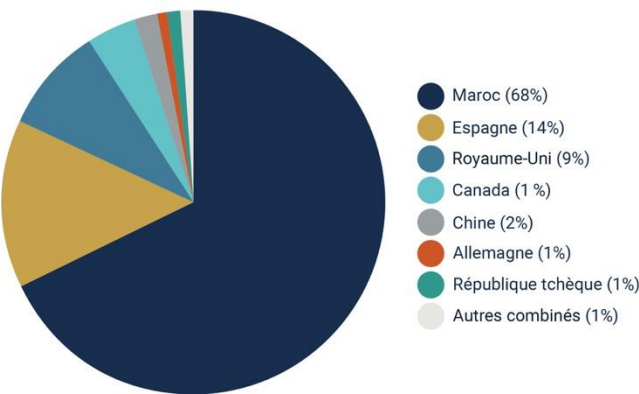
Par l'entremise de ses filiales, Aya détient également un certain nombre de propriétés minières situées le long de la prolifique ceinture de l'Anti-Atlas au Maroc, qui comprennent : Boumadine, Zgounder Régional, Tirzzit, Imiter-bis et Azegour.

Au 1^{er} mars 2025, Aya comptait 472 membres du personnel à temps plein. 20 employés travaillent au siège social de la Société au Canada, 472 employés à la mine d'argent Zgounder ou au siège social d'AGSM et de ZMSM au Maroc.

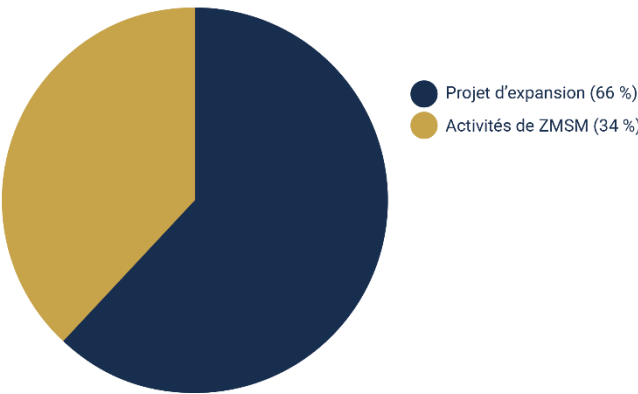
Chaîne d'approvisionnement

Aya a conclu des ententes avec des fournisseurs de tous les continents, qu'il s'agisse d'entreprises locales ou de sociétés internationales. Le Service des achats d'Aya est basé à Casablanca. Il assume la responsabilité, avec le président, directeur général, Maroc, de la gouvernance de l'approvisionnement, sous la supervision du chef des affaires juridiques et de la durabilité d'Aya (« **CAJDD** »), qui est au Canada.

Dépenses d'approvisionnement de 2024



Dépenses d'approvisionnement de 2024



En 2024, les activités d'Aya au Maroc, menées principalement par l'entremise de sa filiale ZMSM, ont été soutenues par un réseau de plus de 485 fournisseurs de produits et services. Environ 83 % desdits fournisseurs étaient basés au Maroc, 5 % au Canada, 2 % en Chine, 2 % en France, 1 % en Espagne, 1 % en Allemagne, 1 % en Australie, 1 % au Royaume-Uni et environ 4 % étaient basés dans divers autres pays dont les États-Unis, la République tchèque,

l'Irlande, Hong Kong, la Turquie et l'Afrique du Sud. Nous sommes conscients que certains de ces fournisseurs offrent des produits provenant d'autres pays.

Nos dépenses totales en 2024 pour les fournisseurs ayant conclu un contrat avec ZMSM ont représenté 130 M\$ US (les « **dépenses d'approvisionnement de 2024** »), dont 68 % à destination des entreprises et fournisseurs de services marocains. Une tranche de 38 % des dépenses d'approvisionnement de 2024 a été affectée aux activités courantes de la mine d'argent Zgounder, et une tranche de 62 % a été affectée au projet d'expansion.

En 2024, un large éventail de services et de biens ont été achetés, notamment : des services mécaniques, électriques, d'ingénierie, de géologie et de topographie, de transport et de forage et d'autres activités de soutien opérationnel, ainsi que des services d'audit et juridiques, de sécurité et médicaux, des matières premières et des produits chimiques, des véhicules, de l'équipement, des pièces de rechange, des biens non durables, de l'électricité et du gazole.

Progrès en 2024

En 2024, Aya a axé ses efforts sur la communication et la mise en œuvre des politiques et des pratiques adoptées au cours de l'année 2023 qui soutiennent notre engagement en faveur des droits de la personne à différents paliers de notre chaîne d'approvisionnement, y compris notre service des achats, nos fournisseurs sur place et hors site, ainsi que notre main-d'œuvre en général. En ce qui concerne plus particulièrement la prévention et la réduction du risque que l'esclavage moderne soit utilisé dans nos activités et notre chaîne d'approvisionnement, nous avons pris les mesures suivantes tout au long de l'année 2024 :

- Nous avons adhéré au Pacte mondial des Nations unies et par conséquent, nous avons pris un engagement systématique à respecter dix principes dans les domaines des droits de la personne, du droit du travail, du droit de l'environnement et de la lutte contre la corruption, notamment l'élimination de toutes les formes de travail forcé et obligatoire, et l'abolition effective du travail des enfants. En devenant membre, nous avons également consulté des ressources comme des webinaires et des cours qui servent à former continuellement nos employés sur diverses thématiques en lien avec la lutte contre l'esclavage moderne.
- Nous avons animé des ateliers sur les politiques suivantes avec certains employés, qui ont été personnalisés en vue de leur application dans les pratiques opérationnelles quotidiennes :
 - Politique sur les droits de la personne
 - Politique relative au personnel
 - Politique de conduite en matière d'emploi, de traitement non discriminatoire et l'égalité des chances
 - Politique sur le harcèlement en milieu de travail
 - Politique de dénonciation
 - Mécanisme de règlement des griefs communautaires
- Nous avons complété le processus de diligence raisonnable pour nos fournisseurs existants, conformément aux lignes directrices de la BERD pour l'évaluation continue des chaînes d'approvisionnement afin de promouvoir des pratiques commerciales responsables et durables.
- Nous avons procédé à la mise en œuvre d'un processus de certification pour nos nouveaux fournisseurs.
- Nous avons reconduit le mandat du cabinet indépendant, dont les services ont initialement été retenus en 2023 pour réaliser un audit sur place des ressources humaines de ZMSM et de ses neuf sous-traitants, qui comprenait une évaluation des éléments suivants :
 - relations de travail/droits;
 - esclavage moderne;
 - non-discrimination et égalité des chances;

- organisation du travail et négociation collective;
 - conditions de travail;
 - logement du personnel;
 - mécanisme de restructuration et de réclamation.
- Nous avons contrôlé la mise en œuvre, par les sous-traitants sur place de ZMSM assujettis à l'audit susmentionné, des plans d'action conçus pour combler l'écart entre les exigences en matière de performance édictées par la BERD et leurs pratiques.
 - Nous avons confié à une firme indépendante le mandat d'effectuer un audit du fournisseur de services liés à la sécurité exerçant à ZMSM, afin d'évaluer ses pratiques au regard des Principes volontaires reconnus comme la norme de référence en matière de sécurité et de droits de la personne.
 - Nous avons retenu les services de l'un des principaux fournisseurs internationaux de solutions de gouvernance d'entreprise et d'investissement responsable pour faire l'examen de ses politiques d'entreprise, y compris celles relatives aux droits de la personne et aux conditions de travail de ses employés et de ses fournisseurs, et a déterminé comment le contenu et la mise en œuvre de ces politiques peuvent être optimisés.

Gouvernance, politiques et diligence raisonnable

Gouvernance

Le conseil d'administration d'Aya (le « **conseil** ») supervise l'identification et la gestion des risques liés aux activités de la Société. Le comité ESG du conseil supervise plus particulièrement l'approche de la Société à l'égard des questions environnementale, sociale et de gouvernance, notamment en matière de santé, de sécurité, des aspects liés à la communauté et aux droits de la personne, dont les risques d'esclavage moderne.

Le CAJD d'Aya est responsable des pratiques de gouvernance concernant notamment les risques liés à l'esclavage moderne et le respect des lois applicables. En 2024, le gestionnaire ESG a commencé à relever directement du CAJD plutôt que du chef de l'exploitation, notamment pour assurer son indépendance par rapport à l'équipe de l'exploitation. Le CAJD et le gestionnaire ESG collaborent avec les services des ressources humaines et des achats pour a) l'identification, l'évaluation et la gestion des risques d'esclavage moderne au sein de la chaîne d'approvisionnement et des opérations de l'entreprise et b) l'élaboration et l'application de politiques relatives aux droits de la personne. Le CAJD et le gestionnaire ESG collaborent également avec l'équipe d'audit interne pour développer des processus qui i) visent à traiter les risques liés à l'esclavage moderne, ii) suivent leur mise en œuvre et iii) permettent d'évaluer leur efficacité. Ils assurent également la surveillance de la mise en œuvre des politiques d'Aya en matière de droits de la personne. Le CAJD fait périodiquement rapport au comité ESG et au chef de la direction, qui est ultimement responsable de la gestion des risques d'esclavage modernes au sein des activités de la Société.

Politiques

En 2025, nous avons harmonisé nos politiques afin d'adopter une approche plus structurée et exhaustive à l'égard de divers sujets, notamment la santé, la sécurité, les collectivités, l'emploi, la diversité et les droits de la personne. Par conséquent, les principes qui étaient auparavant énoncés dans notre Politique sur la conduite en matière d'emploi, de traitement non discriminatoire et d'égalité des chances, notre Politique en matière de harcèlement au travail, notre Politique de diversité et d'inclusion au sein du conseil et notre Politique sur la diversité, l'équité et l'inclusion sont maintenant reflétés dans notre Politique relative au personnel, notre Code de conduite des affaires et d'éthique et notre Politique en matière de droits de la personne.

Code de conduite des affaires et d'éthique

Notre Code de conduite des affaires et d'éthique s'applique à Aya, à ses filiales, aux membres de son groupe, à ses employés, dirigeants, administrateurs, fournisseurs, entrepreneurs, sous-traitants, vendeurs et fournisseurs de services (y compris les fournisseurs de services de sécurité privés). Il reflète notre engagement envers une culture d'intégrité, d'excellence, de travail d'équipe et d'imputabilité et décrit les principes directeurs et les normes de conduite que nous attendons des employés à tous les niveaux de notre organisation. Il exige que toutes nos activités dans le monde se conforment aux lois et réglementations applicables et que nous maintenions un lieu de travail sécuritaire en respectant les règles et pratiques en matière de sécurité et de santé.

Code de conduite des fournisseurs

Notre Code de conduite des fournisseurs impose notamment les obligations suivantes à nos fournisseurs, qu'ils soient entrepreneurs, sous-traitants, fournisseurs, vendeurs ou fournisseurs de services, quant aux normes de travail à respecter :

- Contribution à l'éradication de l'esclavage moderne, du travail forcé, du travail des enfants et de la traite des êtres humains.
- Respect du droit du personnel d'adhérer à un syndicat ou à une association professionnelle sans ingérence.
- Reconnaissance du droit à la négociation collective, sans crainte de représailles
- Respect des lois locales relatives à l'âge légal du travail et au travail des enfants.
- Adhésion aux normes internationales contre l'esclavage moderne et relatives aux droits de l'enfant et à la non-discrimination.
- Respect des lois sur les heures de travail maximales et sur les périodes de repos adéquates.
- Promotion d'un milieu de travail exempt de discrimination.
- Élimination des châtiments corporels et garantie de procédures disciplinaires transparentes.
- Versement d'un salaire équitable respectant les minimums juridiques et couvrant les frais de subsistance de base.
- Offre au personnel de conditions de vie saine sur le plan de l'hygiène si le logement est fourni.
- Surveillance et maintien des droits de la main-d'œuvre et des conditions de travail dans l'ensemble des activités et de la chaîne d'approvisionnement.

L'engagement d'Aya à soutenir ses fournisseurs dans le respect des normes énoncées dans le Code de conduite y est également clairement énoncé.

Politique sur les droits de la personne

Notre politique en matière de droits de la personne présente notre engagement à respecter et à promouvoir les droits de la personne au sein de notre organisation et dans nos interactions avec les parties prenantes. La politique consacre nos engagements et nos normes en matière de droits de la personne, y compris le respect des lois et règlements applicables dans tous les pays où nous exerçons nos activités, y compris les normes en matière de droits de la personne reconnues à l'échelle internationale, comme la Déclaration universelle des droits de l'homme, les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, les Principes directeurs pour les entreprises multinationales de l'Organisation de coopération et de développement économiques et les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de la personne. Cela reflète également nos principes directeurs concernant la diligence raisonnable en matière de droits de la personne, les mécanismes de règlement des griefs, la liberté d'association et la négociation collective, l'interdiction du recours au travail forcé et au travail des enfants, les droits des femmes, l'égalité des chances et de traitement, la rémunération et le salaire viable, ainsi que notre politique sur la violence et les conflits.

La Politique en matière de droits de la personne définit également ce que nous attendons de nos partenaires en termes d'engagement à respecter les droits de la personne et les pratiques commerciales responsables. Elle s'applique à nos administrateurs, nos dirigeants, nos employés ainsi qu'aux tiers agissant pour notre compte, y compris les entrepreneurs, les sous-traitants, les consultants, les fournisseurs, les vendeurs, les prestataires de services (y compris les prestataires de services de sécurité), les intermédiaires, les mandataires et autres partenaires commerciaux. La Politique interdit strictement le recours au travail forcé, l'utilisation d'apprentis liés par des contrats à long terme ou le travail des enfants dans tout aspect des activités ou de la chaîne d'approvisionnement d'Aya.

Politique relative au personnel

Notre Politique relative au personnel décrit les engagements que nous avons pris pour favoriser un milieu de travail inclusif, sécuritaire et respectueux tout en assurant le respect des droits des travailleurs et des pratiques commerciales éthiques, pour sélectionner et former notre personnel et pour établir et maintenir un milieu de travail dans lequel chacune et chacun peut participer activement à l'atteinte de nos objectifs stratégiques tout en étant fiers de travailler chez Aya. Celui-ci comprend une déclaration de conformité à toutes les lois locales et aux exigences de performance 2 édictées par la BERD relativement au travail des enfants, aux heures de travail, aux congés et aux heures supplémentaires. Notre engagement envers nos employés se reflète dans notre engagement à favoriser un milieu de travail inclusif, sécuritaire et respectueux où la diversité est valorisée, l'égalité des chances est respectée et toutes les personnes sont traitées avec dignité. Nous appliquons une politique de tolérance zéro à l'égard de la discrimination, du harcèlement et de la violence. De plus, nous assurons des pratiques de travail équitables, nous veillons à la santé et la sécurité et nous garantissons l'accès aux mécanismes d'arbitrage des griefs pour tous les travailleurs, y compris les employés, les entrepreneurs et les partenaires. La politique s'applique à tous les dirigeants, administrateurs, employés, travailleurs n'ayant pas le statut d'employé et entités contrôlées ou gérées par Aya. Elle s'applique également à nos entrepreneurs, sous-traitants, fournisseurs, prestataires de services et autres partenaires commerciaux qui travaillent pour Aya ou pour son compte.

Politique de dénonciation

La politique de dénonciation (la « **politique de dénonciation** ») s'applique à l'ensemble des membres du personnel, de la direction et du conseil d'administration d'Aya, ainsi qu'à ses consultants, entrepreneurs, sous-traitants, agents d'Aya, filiales et sociétés affiliées, et aux membres des collectivités au sein desquelles nous exerçons nos activités. La ligne téléphonique de dénonciation est exploitée par un fournisseur de services externe réputé et relève directement de la présidence du comité d'audit et de gestion des risques (le « **comité d'audit** »), à qui échoit la responsabilité d'enquêter sur les plaintes.

Diligence raisonnable

Diligence raisonnable et attestation des fournisseurs

En 2023, nous avons mis au point des processus de diligence raisonnable afin de cerner les risques sociaux et environnementaux ainsi que les incidences liées aux activités et aux chaînes d'approvisionnement de nos fournisseurs actuels et nouveaux.

D'ici la fin de l'année 2024, nous avons achevé le processus de diligence raisonnable concernant nos fournisseurs existants. Le processus consistait à attribuer une cote de risque à chaque fournisseur existant, en se fondant sur une évaluation interne de cinq indicateurs clés, qui tenait compte des risques environnementaux et sociaux associés notamment à leur champ d'activité et à leur territoire d'exploitation. Nous avons ensuite envoyé des questionnaires aux fournisseurs auxquels une cote de risque supérieure à un certain seuil avait été attribuée. L'objectif de ces questionnaires était de recueillir des informations sur le respect, par les fournisseurs les plus « à risque », des lois, règles et normes internationales en matière de droits de la personne, du travail et de l'environnement. Les questionnaires visant précisément à déterminer les risques en matière de droits de la personne et d'esclavage moderne, y compris le recours au travail forcé ou au travail des enfants, la conformité aux lois et aux règles nationales et internationales en matière de droits de la personne et du travail et s'ils ont fait l'objet de plaintes ou d'enquêtes à

cet égard. En 2024, tous nos fournisseurs actuels qui ont rempli un questionnaire ont confirmé qu'ils n'ont pas recours au travail forcé ou au travail des enfants dans le cadre de leurs activités.

En 2024, nous avons mis en œuvre notre procédure de certification pour tous les nouveaux fournisseurs à l'aide de notre système de gestion de la qualité. La procédure de certification implique la collecte de données relatives aux compétences juridiques, financières et techniques des fournisseurs en fonction des produits et services demandés. Elle exige également que notre service des achats classe le fournisseur en fonction d'une cote de risque fournie par une source indépendante externe et de quatre autres critères. Des questionnaires seront envoyés aux fournisseurs auxquels une cote de risque supérieure à un certain seuil avait été attribuée. Les questionnaires doivent servir, entre autres, à évaluer le respect par les fournisseurs des droits de la personne, des lois, des règles et des normes nationales et internationales en matière de travail, le recours au travail forcé ou au travail des enfants et, l'existence de plaintes ou d'enquêtes à cet égard. Un fournisseur ne peut être certifié que s'il obtient une note supérieure à un certain seuil, lequel varie selon ses activités. Si un fournisseur nous informe qu'il pratique l'esclavage moderne ou qu'il ne respecte pas les lois et les règles du travail, il ne sera pas accrédité et Aya ne conclura aucune entente d'approvisionnement.

Audit des entrepreneurs

En février 2023, ZMSM a obtenu une facilité de financement par emprunt de 100 M\$ US de la Banque européenne pour la reconstruction et le développement (la « **BERD** ») et des Fonds d'investissement pour le climat par l'intermédiaire de son Fonds pour les technologies propres afin de soutenir le projet d'agrandissement de la mine d'argent Zgounder (la « **facilité** »). Les prélèvements aux termes de la facilité étaient conditionnels à l'atteinte par la Société de certaines étapes et conditions ESG. Dans ce contexte, ZMSM a entrepris de réaliser un audit social et des ressources humaines (« **RH** ») auprès de sa propre main-d'œuvre et de ses entrepreneurs impliqués dans le projet d'expansion, dans le but de :

- repérer et comprendre ses pratiques et celles de ses entrepreneurs en matière de gestion des RH;
- analyser la conformité des pratiques en matière de ressources humaines avec les lois nationales et internationales et les exigences de performance spécifiques de la BERD, ce qui inclut les pratiques visant à identifier, prévenir et atténuer les risques liés à l'esclavage moderne; et
- déterminer, le cas échéant, les mesures correctives qui doivent être mises en œuvre en ce qui concerne les pratiques des RH pour permettre à Aya et à chaque entrepreneur audité de se conformer aux lois nationales et internationales et aux exigences de la BERD en matière de performance.

Aya a confié un mandat à un cabinet indépendant pour effectuer un premier audit social et des ressources humaines (l'« **audit social et des ressources humaines initial** »), qui comprenait l'examen de ZMSM ainsi que de 9 entrepreneurs engagés dans le projet d'expansion qui devaient demeurer sur le site de la mine d'argent Zgounder pendant au moins trois mois à compter de décembre 2023 (les « **entrepreneurs choisis** »).

L'audit social et des ressources humaines initial a été réalisé en trois phases.

- **Phase 1** : présentation aux entrepreneurs choisis afin d'expliquer les objectifs de l'audit et de les sensibiliser à l'importance du respect des lois nationales et internationales ainsi que des exigences en matière de performance de la BERD.
- **Phase 2** : ZMSM et les entrepreneurs choisis ont dû fournir des informations et des documents relatifs à leurs pratiques en matière de ressources humaines, y compris des données concernant l'emploi de mineurs ou mineurs, le recours au travail forcé, leur processus de recrutement, notamment les pratiques de diligence raisonnable, les modalités des contrats, les conditions et les horaires de travail, ainsi que les salaires et les mesures d'hygiène et de sécurité. Le cabinet d'audit a analysé les informations et la documentation fournies par ZMSM et chaque entrepreneur choisi et a formulé des recommandations concernant la portée de

l'évaluation sur place à réaliser au cours de la phase 3, ainsi qu'une proposition de plan d'action visant à remédier à tout écart relevé par rapport aux exigences en matière de performance édictées par la BERD.

- **Phase 3** : À partir des résultats des phases 1 et 2, le cabinet d'audit a procédé à des évaluations sur place afin de recueillir des renseignements supplémentaires sur le personnel de certains entrepreneurs choisis et leurs conditions de travail.

Les phases 1 et 2 ont été achevées en 2023 et la phase 3 en 2024, et un rapport d'audit a été produit pour chaque entrepreneur sélectionné par la suite. Les rapports ont identifié des écarts dans les pratiques des entrepreneurs choisis par rapport aux réglementations ou aux exigences en matière de performance édictées par la BERD et ont énoncé des mesures à prendre afin d'atténuer les risques identifiés les plus importants. La mise en œuvre du plan d'action établi pour chaque entrepreneur sélectionné a fait l'objet d'un suivi par l'équipe des ressources humaines de ZMSM.

À la demande de la BERD, en 2024, Aya a confié un mandat à l'auditeur indépendant pour réaliser un audit de son prestataire de services de sécurité sur le site de ZMSM. L'audit a porté principalement sur l'évaluation des risques liés aux pratiques de l'entrepreneur par rapport aux Principes volontaires sur la sécurité et les droits de la personne, qui constituent la norme mondiale en la matière.

Identification, évaluation et gestion des risques liés à l'esclavage moderne

Contexte

Nous n'avons pas terminé un exercice complet de schématisation de la chaîne d'approvisionnement. De plus, dans le cadre de nos processus de diligence raisonnable à l'égard des fournisseurs et d'audit des entrepreneurs, nous n'avons pas repéré des parties de notre chaîne d'approvisionnement qui semblent comporter un risque particulier de travail forcé ou de travail des enfants. Néanmoins, nous sommes conscients que le lieu et le secteur de nos activités présentent un risque d'esclavage moderne.

Selon le plus récent indice d'esclavage mondial, on estime que 2,3 personnes sur 1 000 personnes se sont trouvées en situation d'esclavage moderne au Maroc à un moment ou l'autre en 2021, soit un total de 85 000 personnes¹. Environ 4,5 % des enfants marocains âgés de 10 à 14 ans travaillaient, les enfants vulnérables au travail étant plus nombreux dans les zones rurales que dans les zones urbaines². Le ministère américain du Travail a estimé qu'en 2023, le gouvernement marocain avait fait des progrès modestes dans ses efforts pour éliminer les pires formes de travail des enfants, notamment en adoptant un Plan national de lutte et de prévention contre la traite des êtres humains (2023-2030) et en augmentant de manière considérable le nombre d'inspecteurs du travail et le nombre d'inspections du travail effectuées au cours de l'année. Les pires formes de travail des enfants au Maroc ont été identifiées comme ayant lieu dans les secteurs suivants : l'agriculture, la pêche, la sylviculture, la construction, le travail ménager, et l'entretien et la réparation de véhicules à moteur³. En 2024, le Maroc ne figurait pas sur la liste du U.S. Bureau of International Labor Affairs des pays dans lesquels l'argent est extrait par le travail des enfants ou par le travail forcé⁴.

Les mesures indiquées ci-dessous décrivent les jalons posés pour mieux cerner, évaluer et gérer le risque d'esclavage moderne au sein de notre chaîne d'approvisionnement et de nos activités.

1. Walk Free 2023, Global Slavery Index 2023, Minderoo Foundation, à consulter à l'adresse : <https://www.walkfree.org/global-slavery-index>. Les statistiques publiées dans l'indice mondial de l'esclavage comprennent le nombre de personnes qui ont été forcées de travailler ou de se marier.

2. U.S. Department of Labor, « 2023 Findings on the Worst Forms of Child Labor – Morocco », disponible à l'adresse :

<https://www.dol.gov/agencies/ilab/resources/reports/child-labor/morocco>.

3. Id.

4. U.S. Department of Labor, « The 2024 List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor », à consulter à l'adresse :

<https://www.dol.gov/agencies/ilab/reports/child-labor/list-of-goods>.

Pratiques en matière d'emploi

Nous avons évalué le risque de travail des enfants ou de travail forcé au sein de notre propre personnel comme étant faible. Au Maroc, on ne peut employer de personnes mineures de moins de 15 ans. Il est également illégal d'employer des femmes ou des personnes de moins de 18 ans dans des mines souterraines ou pour des travaux qui présentent des risques de danger excessif, qui dépassent leurs compétences ou qui sont contraires à la décence publique. En n'employant que des personnes âgées de 18 ans ou plus dans nos activités, nous nous assurons du respect des exigences légales relatives à l'âge minimum. De plus, les modalités d'emploi de tout notre personnel, notamment les heures et conditions de travail ainsi que les salaires sont conformes aux normes nationales et sont explicitement énoncées dans des contrats écrits rédigés dans leur langue maternelle. La CNSS, l'institution publique responsable de la gestion du programme de sécurité sociale obligatoire pour tout le personnel du secteur privé au Maroc, reçoit un exemplaire de tous nos contrats de travail afin d'assurer leur conformité avec les lois et règlements du pays en matière de travail. Nous n'avons pas recours à des agences de recrutement externes.

Nonobstant ce qui précède, nous avons conscience que les entrepreneurs locaux dont nous dépendons fortement dans le cadre de nos activités peuvent ne pas respecter strictement les lois sur l'emploi au Maroc. Nous estimons que les risques d'esclavage moderne parmi nos entrepreneurs peuvent être atténués par la sensibilisation, l'établissement d'attentes claires en matière de normes du travail dans nos contrats et l'examen proactif de leurs pratiques de travail et de leurs équipes sur nos sites.

Diligence raisonnable et audit continus

Dans le cadre de nos efforts constants visant à identifier, évaluer et gérer les risques d'esclavage modernes dans notre chaîne d'approvisionnement, nous envoyons chaque année des questionnaires de diligence raisonnable à tous nos fournisseurs existants.

Conformément aux exigences de la BERD, un audit sur place de ZMSM et de ses entrepreneurs sera effectué une fois par an pendant les trois années suivant l'achèvement du projet d'expansion, qui a eu lieu en 2024. Les audits seront effectués de façon indépendante et selon les mêmes modalités que l'Audit RH et social initial décrit ci-dessus afin d'évaluer les progrès réalisés par ZMSM et les entrepreneurs choisis dans la mise en œuvre des recommandations de l'auditeur et la gestion des risques liés à la main-d'œuvre.

Engagements contractuels

Fin 2022, ZMSM a conclu un contrat d'ingénierie, d'approvisionnement et de construction de 78 M\$ US (le « **contrat d'IAC** ») avec Duro Felguera S.A. (« **DF** »), groupe d'affaires international dont le siège social se situe en Espagne, pour la construction de la nouvelle usine de traitement dans le contexte du projet d'expansion. Conformément aux modalités du contrat d'IAC, DF devait s'assurer que les travaux étaient réalisés dans le respect de la législation locale du travail et des lois sur la santé et la sécurité et que tout le personnel employé était qualifié, expérimenté et compétent pour exécuter les travaux.

En 2024, nous avons modifié les conditions standards applicables aux bons de commande envoyés aux fournisseurs de biens et de services afin d'y inclure un engagement à respecter les conditions de notre Code de conduite des fournisseurs, lequel contient des interdictions explicites à l'égard du travail forcé et du travail des enfants.

Mécanismes de réclamation

Dans le cadre de notre plan de mobilisation des parties prenantes, nous avons mis en place un mécanisme de règlement des réclamations communautaires à trois niveaux opérationnels qui fournit aux personnes et aux collectivités autour de la mine d'argent de Zgounder un processus transparent et accessible en réponse à leurs préoccupations permettant de demander réparation relativement aux activités et aux répercussions d'Aya dans le contexte du projet d'expansion, lequel pourrait avoir des répercussions négatives sur les droits de la personne. L'équipe des relations avec la collectivité d'Aya est d'abord responsable de recevoir et de traiter les plaintes reçues directement d'une personne ou par l'entremise d'un intermédiaire local. En cas d'absence de résolution à ce premier stade, le mécanisme prévoit la présentation de plaintes au Caïd et au conseil communal. L'objectif de ce deuxième niveau du mécanisme consiste à solliciter un arbitrage externe pour débattre et formuler des recommandations sur

les meilleures options de résolution, tout en restant dans un contexte très local. Si les parties concernées ne parviennent pas à se mettre d'accord sur la marche à suivre, elles peuvent toujours porter leur dossier devant un tribunal marocain.

En 2023, nous avons également officialisé un mécanisme de règlement des réclamations du personnel, grâce auquel les problèmes et les réclamations internes peuvent être signalés, traités et réglés. Il s'agit, par exemple :

- d'un système de déclaration des suggestions d'amélioration et des plaintes relatives à l'hébergement, au service de traiteur et aux autres installations du camp minier et de ses annexes;
- d'un système de notification des besoins, demandes ou plaintes exprimés par les représentants du personnel au nom des employés du ZMSM dans le cadre des comités du statut et du personnel et du comité consultatif;
- des enquêtes de satisfaction menées périodiquement sur différents sujets (sécurité, conditions de travail, etc.);
- des réunions trimestrielles du comité de santé et de sécurité.

Nous avons également adopté une Politique de dénonciation, qui prévoit plusieurs moyens par lesquels les employés, les dirigeants, les administrateurs, les consultants, les entrepreneurs, les sous-traitants et les mandataires d'Aya, de ses filiales et des membres de son groupe, ainsi que les membres des collectivités au sein desquelles nous exerçons nos activités, peuvent soulever ou divulguer des préoccupations concernant une conduite devant être signalée, qu'elle soit réelle ou soupçonnée. Ces comportements à déclarer comprennent les violations du Code de conduite des affaires et d'éthique d'Aya, de toute autre politique de la Société, de toute violation de la loi ou de toute autre inconduite d'entreprise ou de toute question liée à la comptabilité, aux contrôles internes ou à l'audit, à tout moment. Le terme « comportement à déclarer » est défini de façon générale dans la Politique de dénonciation et comprend, sans s'y limiter, les infractions criminelles, les manquements aux obligations juridiques, les erreurs judiciaires, les préoccupations relatives à la santé et à la sécurité, les dommages causés à l'environnement, l'esclavage moderne, les violations des droits de la personne et toute dissimulation de ce qui précède.

Le premier moyen de communication consiste à écrire directement à la présidence du comité d'audit, auquel le conseil d'administration a délégué le pouvoir d'administrer la Politique de dénonciation. Toute préoccupation reçue par un membre de la direction doit également être signalée à la présidence du comité d'audit dans les 48 heures.

Une autre voie de communication indépendante permet à quiconque de signaler une préoccupation à une ligne d'assistance sur l'intégrité indépendante, hébergée par Red Flag Reporting. Les personnes qui utilisent ce service ont la possibilité de faire part de leurs préoccupations au moyen d'une ligne téléphonique sans frais ou par écrit, au moyen d'un formulaire Web, par télécopieur ou par courriel. La divulgation peut être faite en anglais, en français ou en arabe, et le niveau de confidentialité ou d'anonymat maintenu par la dénonciation et le suivi est déterminé par la personne qui fait la divulgation.

La présidence du comité d'audit est chargée de coordonner et suivre les plaintes, ainsi que de mener l'enquête et présenter un rapport au comité d'audit chaque trimestre. Le comité d'audit est chargé de recommander des changements, à la suite des enquêtes en cours. La Politique de dénonciation précise qu'aucun membre du personnel qui soulève de bonne foi des préoccupations aux termes de la procédure ne fera l'objet d'un congédiement ou ne subira de préjudice par la suite, même si les préoccupations se révèlent non fondées.

La procédure de dénonciation est notamment mentionnée dans notre Code de conduite des affaires et d'éthique, qui est affiché sur notre site Web pour toutes les parties prenantes, ainsi que distribuée au personnel pendant la formation sur les facteurs ESG.

Mesures correctives et perte de revenu

Aucun cas réel ou potentiel d'esclavage moderne n'a été relevé dans les activités ou la chaîne d'approvisionnement d'Aya en 2024. Par conséquent, aucune mesure n'a dû être prise pour remédier à ce problème ou pour remédier à toute perte de revenu subie par les familles les plus vulnérables en raison des mesures prises pour éliminer le recours

au travail forcé ou au travail des enfants. Si nous constatons que nos activités portent atteinte aux droits des personnes ou des collectivités, nous nous engageons à mettre rapidement en œuvre des processus visant à en atténuer les conséquences.

Formation offerte au personnel

.En 2024, nous avons :

- mis au point des formations obligatoires sur nos politiques en matière de droits de la personne et sur les risques d'esclavage modernes, lesquelles permettront à notre personnel de repérer, prévenir et signaler efficacement les cas potentiels d'esclavage moderne;
- organisé des ateliers avec la haute direction, les cadres de premier niveau et les travailleurs sur le site de la mine d'argent de Zgounder afin d'évaluer leurs connaissances des politiques suivantes et de les sensibiliser à leur application dans les activités quotidiennes :
 - Politique sur les droits de la personne
 - Politique relative au personnel
 - Politique de conduite en matière d'emploi, de traitement non discriminatoire et l'égalité des chances
 - Politique sur le harcèlement en milieu de travail
 - Politique de dénonciation
 - Mécanisme de règlement des griefs communautaires;
- amélioré la connaissance du Plan de mobilisation des parties prenantes et du mécanisme de gestion des plaintes communautaires en tenant plusieurs ateliers avec des élus, des membres de l'administration locale et des membres de communautés voisines de la mine d'argent de Zgounder.

En 2025, nous avons exigé que certains employés des services d'approvisionnement et des ressources humaines de ZMSM, et ainsi que des membres de la direction de la mine d'argent de Zgounder suivent une formation obligatoire incluse dans le programme du Pacte mondial des Nations unies, qui traite notamment de l'abolition du travail forcé et du travail des enfants et de la diligence raisonnable en matière de droits de la personne dans les activités d'entreprises.

Évaluation de l'efficacité

Nous n'avons pas encore mesuré l'efficacité de nos processus pour identifier, évaluer et gérer les risques d'esclavage moderne dans notre chaîne d'approvisionnement et nos activités. Toutefois, nous avons pris notamment les mesures suivantes qui nous permettront de le faire à l'avenir :

- Établissement d'un examen annuel de nos politiques de gouvernance, y compris celles qui ont trait aux droits de la personne et à la conduite des fournisseurs;
- Développement et mise en œuvre de processus de diligence raisonnable pour les fournisseurs actuels et nouveaux d'Aya et suivi de leurs processus de certification dans notre système de gestion des aspects essentiels de qualité;
- Réalisation, par l'intermédiaire d'un tiers indépendant, d'un audit périodique sur place de ZMSM et de nos entrepreneurs, ce qui nous permettra de suivre l'amélioration de toutes les pratiques qui ne sont pas conformes aux exigences en matière de performance de la BERD sur le plan des normes de travail.

Approbation et attestation

Le présent rapport a été approuvé conformément à l'alinéa 11(4)(a) de la Loi par le conseil d'administration d'Aya, le 12 mai 2025.

En ma qualité de directeur d'Aya et non à titre personnel, je fais cette attestation conformément aux exigences de la Loi.

Conformément aux exigences de la Loi, et en particulier de son article 11, j'atteste que j'ai examiné les renseignements contenus dans le rapport pour l'entité susmentionnée. À ma connaissance, et après avoir fait preuve de diligences raisonnables, j'atteste que les renseignements contenus dans le rapport sont véridiques, exacts et complets, à tous égards importants, pour l'application de la Loi, pour l'année indiquée ci-dessus.

J'ai l'autorité légale de lier Aya.

« Benoit La Salle »

Benoit La Salle
Président, chef de la direction et administrateur
Aya Or & Argent Inc.
12 mai 2025